

ارائه‌ی مدل تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران

ارکیده عباس‌پور: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.
وحید فلاح*: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
عبدالله علی اسماعیلی: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

چکیده: هدف از این پژوهش ارائه‌ی مدل تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران است. این پژوهش در حالت کلی از نظر هدف کاربردی، از نظر میزان کنترل متغیرها میدانی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان مراکز آموزشی درمانی غرب استان مازندران به تعداد ۱۸۴۰ نفر می‌باشند که ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. روش نمونه‌گیری در مرحله‌ی کمی تصادفی ساده می‌باشد ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته می‌باشد که روایی آن با روایی قضاوتی سنجیده شد که روایی پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج ضریب آلفای آن بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد که نشان از پایا بودن پرسشنامه داشت. نتایج با استفاده از نرم‌افزار smart-pls و spss تجزیه و تحلیل گردید. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که نقش میانجی سلامت سازمانی در تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی به دلیل اینکه مقدار z -value آن برابر با (۳,۰۰) در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران بود مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: بلوغ دانش، نوآوری سازمانی، سلامت سازمانی.

*نویسنده‌ی مسؤؤل: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Email: Vahidfallah20@yahoo.com

مقدمه

دیدگاه مبتنی بر دانش سازمان‌ها بیانگر این مطلب است که دارایی‌های دانشی حتی در صورت نوسان‌های مختلف اقتصادی مزایای بلندمدتی چون مزیت رقابتی و پایداری سازمانی را ایجاد می‌کند. در واقع ارزیابی بلوغ دانش اجازه می‌دهد شرکت‌هایی که در حال اجرای پروژه‌های مدیریت دانش هستند، فعالیت‌های مدیریت دانش خود را به صورت جامع ارزیابی نمایند و به صورت سیستماتیک و نظام‌مند جایگاه و موقعیت خویش را در مدیریت دانش تشخیص دهند و دقیقاً موانع پیشرفت را شناسایی نمایند، تغییرات و تنظیمات لازم را اجرا نمایند و منابع مورد نیاز برای رسیدن به مراحل بعدی را تعیین نمایند. برای این منظور، سازمان‌ها به استفاده از مدل‌های ارزیابی بلوغ روی آورده‌اند. یک مدل بلوغ دانش، به سازمان کمک می‌کند تا پیشرفت نسبی خود را در زمینه‌ی اجرای مدیریت دانش در سطحی مشروح‌تر ارزیابی کند. این مدل را می‌توان مجموعه‌ای از عناصر ساختارمند توصیف کرد که سطوح مختلف بلوغ دانش در یک سازمان را تشریح می‌کنند (سپهری، ۱۳۹۵). عوامل متعددی بر بلوغ دانش تأثیر می‌گذارند که یکی از آن‌ها سلامت سازمانی است (آرنولد و داپری، ۲۰۱۲).

سلامت سازمانی هم از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، و منجر به ایجاد محیطی دل‌پذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه‌ی افراد روشن است. همه می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان کدام هستند و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند. بنابراین، حرکت افراد در محدوده‌ی ارزش‌های سازمان، بیانگر فرهنگ

سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد کارکنان بر اساس این ارزش ارزیابی می‌شود (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲).

سلامت سازمانی نقش بالقوه و جدی بر رضایت کارکنان و بالطبع عملکرد سازمان دارد و پیشگویی‌کننده‌ی خوبی برای توانمندسازی نمودن کارکنان است. از این رو سلامت سازمانی سبب اثربخشی سازمان می‌شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارآیی دارد (جبارزاده و همکاران، ۱۳۹۵). عصر حاضر با مشخصه‌هایی همچون پیشرفت‌های سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات، تولید و توسعه‌ی روزافزون دانش، تغییرات و تحولات پیچیده شناخته شده است. در این شرایط سازمان‌ها به‌عنوان نهادهای اجتماعی، ناچارند پیوسته در حال تهیه و اجرای سازوکاری با این شرایط باشند (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۳). از این رو، مفاهیم نوآوری و بلوغ دانش به دلیل آن که هر کدام با ایجاد مزیت رقابتی، حیات سازمان را به دنبال خواهند داشت، به‌شدت مورد توجه قرار گرفته‌اند (مصباحی جهرمی و همکاران، ۱۳۹۴). ابداعات نوآوری گرایش بسیار شدیدی به دانش، تخصص و تعهدات کارمندان به‌عنوان ورودی‌های کلیدی در فرایند خلق ارزش دارد. این در حالی است که سازمان‌ها با نوآوری‌پذیری بالاتر، در پاسخ به تغییرات محیطی و همچنین گسترش قابلیت‌های جدید که به آنها برای دستیابی به عملکرد بالاتر کمک می‌کند، موفق‌تر خواهند شد (میرزا حسینی و همکاران، ۱۳۹۵). از طرف دیگر دیدگاه دانش‌محور، سازمان‌ها را به‌عنوان مخازن دانش و شایستگی مجسم می‌کند این در حالی است که، نظریه نوآوری بر اساس دیدگاه سازمانی و مدیریت دانش یکپارچگی توسعه و کاربرد دانش را تسهیل می‌کند (حسینی امین و همکاران، ۱۳۹۶).

مدلهایی از بلوغ عملیاتی مورد نقد و بررسی قرار گرفته‌اند. خدیور و عباسی (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که متوسط میزان بلوغ مدیریت دانش در سازمان‌های برتر ایرانی بر روی سطح سوم مدل بلوغ، یعنی سطح استاندارد شده قرار دارد. بررسی ابعاد بلوغ مدیریت دانش نشان می‌دهند که به ترتیب عامل‌های فرهنگ، فناوری، فرایند، رهبری و ارزیابی در این شرکت‌ها وضعیت بهتری دارند. مانیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود به منظور تبیین یک مدل جامع، با مرور سیستماتیک ادبیات و به کمک روش پژوهش کیفی فراترکیب (متاسنتز)، کلیه ابعاد بلوغ را بررسی کرد. سپس میزان اهمیت و اولویت هر یک از عوامل پیشنهادی به کمک روش کمی آن‌تروپی شانون، بر اساس رویکرد تحلیل محتوا تعیین کرد؛ به طوری که این پژوهش هم در روش‌شناسی و هم نتایج به دست آمده دارای نوآوری است. سرنکو و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیق خود سطوح بلوغ مدیریت دانش در پنج مرحله: مرحله‌ی هرج و مرج؛ مرحله‌ی وظیفه؛ مرحله‌ی متوسط؛ مرحله‌ی پیشرفته و مرحله‌ی ادغام تعریف کرد که برای هر سطح ویژگی‌هایی مشخص شده کرد که بر اساس آن سطح بلوغ اتحادیه‌های اعتباری تعیین گشت و تحقیق تیساباکورن و همکاران (۲۰۱۳) که در تحقیق خود به منظور هدایت سازمان‌ها برای بهبود و بهینه‌سازی توانایی‌های مدیریت دانش خود در نظر گرفت و بر اساس این پژوهش ابعاد و مراحل بلوغ مدیریت دانش را در تحقیق خود: سطح اکتساب، سطح مقدماتی، سطح استاندارد سیستماتیک، سطح کمی اندازه‌گیری و کنترل، سطح بهبود مستمر و بهینه‌سازی معرفی کردند. در حال حاضر سازمان‌های بسیاری بر روی مدیریت دانش سرمایه‌گذاری کرده‌اند. سازمان‌ها قبل از پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش، باید فرهنگ‌سازمانی خود را برای استقرار این سیستم‌ها

آنچه در این میان به ذهن می‌رسد، از یک‌سو، الگوهای فراوانی برای بلوغ مدیریت دانش مطرح شده است که انطباق و انتخاب آن را برای پژوهشگران دچار مشکل می‌کند؛ از این گذشته، بسیاری از آن‌ها فاقد عمومیت هستند (کریسپل، ۲۰۰۸) و به شکل تجربی آزمون نشده‌اند، بر بسیاری از الگوهای بلوغ مدیریت دانش ایرادهایی وارد شده که لزوم درک آن‌ها را ضروری کرده است. از سوی دیگر آن که با وجود مدل‌ها و چهارچوب‌های مختلفی که درباره‌ی بلوغ مدیریت دانش وجود دارد، اما تاکنون مدل جامعی ارائه نشده است که ابعاد چندگانه‌ی آن را به صورت یکپارچه برای دستیابی به نوآوری سازمانی در نظر بگیرد، بسیاری از مدل‌های بلوغ دانش ناموفق هستند و گزارش‌های شکست بیش از ۸۰ درصد (لوپزنیکولاس و مرونوسردان، ۲۰۱۱؛ مانیان و همکاران، ۱۳۹۳) را به دلایلی چون، تأکید بیش از حد بر فناوری اطلاعات، استراتژی‌های نامناسب و نادیده گرفتن پیامدهای آن، مطرح می‌کنند در بسیاری از این سازمان‌ها پروژه‌های بلوغ دانش، همچون پروژه‌هایی مستقل و بدون ارتباط با استراتژی‌های سازمان برنامه‌ریزی می‌شوند، به همین دلیل شاهد شکست آنها در دستیابی به مزایای مورد انتظار از پروژه‌های مدیریت دانش هستیم. بنابراین در ایجاد یک الگوی بلوغ ایده‌آل، برآورده شدن چندین نیاز و خواسته، همچون: کاربست‌پذیری برای هدف‌های متفاوت؛ تمرکز بر مناظر مختلف و به‌ویژه افراد؛ قابل درک بودن و همخوانی با مفاهیم مدیریتی و مواردی از این دست مطرح شده است (رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۶).

حسینی امین و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود تعاریفی از مدیریت دانش، مدل‌های ارزیابی بلوغ مدیریت دانش، ابعاد مدل APQC، الگوریتم‌های ارزیابی بلوغ مدیریت دانش، علوم فرا رشته‌ای و

سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران است. این پژوهش در حالت کلی از نظر هدف کاربردی، از نظر میزان کنترل متغیرها میدانی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. در این پژوهش در مرحله اول ابعاد بلوغ دانش و نوآوری سازمانی و سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی غرب استان مازندران بر اساس مبانی نظری موجود استخراج شد در ادامه با توجه به ابعاد استخراج شده، پرسشنامه محقق-ساخته طراحی و در قلمرو پژوهش اجرا و سپس تحلیل شده است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان مراکز آموزشی درمانی غرب استان مازندران می‌باشند شامل بیمارستان امام سجاد (ع) رامسر، بیمارستان احمدنژاد کتالم رامسر، بیمارستان رازی چالوس، بیمارستان طالقانی چالوس، بیمارستان شهید بهشتی نوشهر، بیمارستان شهید رجایی تنکابن، و بیمارستان قائم عجل‌الله کلاردشت می‌باشد که تعداد کارکنان آنها ۱۸۴۰ نفر می‌باشند و ۳۲۰ نفر از آنها به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. روش نمونه‌گیری در مرحله کمی تصادفی ساده می‌باشد ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه محقق‌ساخته می‌باشد که روایی آن با روایی قضاوتی سنجیده شد و روایی پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج ضریب آلفای آن بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد که نشان از پایایی پرسشنامه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار smart-pls و spss استفاده شد.

یافته‌ها

برای تحلیل عاملی اکتشافی ابتدا باید پیش‌شرط لازم برای این فرایند را داشته باشیم. پیش‌شرط اولیه برای تحلیل عاملی اکتشافی:

۱- کافی بودن حجم نمونه است.

اصلاح کنند. بدین صورت برای هدفمند نمودن استفاده از دانش به‌عنوان یک مزیت رقابتی و راهبردی و نیز سازماندهی مراحل توسعه‌ی مدیریت دانش در سازمان، شناخت وضعیت موجود سازمان در زمینه‌ی مدیریت دانش و تعیین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری یک سازمان برای به‌کارگیری و بهبود آن امری ضروری و حیاتی است. توجه به وضعیت بلوغ دانش به مراکز آموزشی درمانی استان مازندران امکان می‌دهد که مهارت مدیریت دانش خود را پیاده‌سازی نماید. شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری بلوغ دانش در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران و ایجاد مکانیزم‌های صحیح برای نوآوری سازمانی و سلامت سازمانی از دیگر ضروریات انجام تحقیق می‌باشد. مراکز آموزشی درمانی استان مازندران از طریق سلامت سازمانی می‌توان استعدادهای اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند و همچنین یکی از مهم‌ترین موضوع‌های مورد توجه مدیران در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران مشخص نمودن آن است که یک سازمان چگونه می‌تواند برای تسهیل نوآوری، به بهترین شکل سازمان‌دهی شود برای هدفمند نمودن استفاده از دانش به‌عنوان یک مزیت رقابتی و راهبردی و نیز سازماندهی صحیح مراکز آموزشی درمانی استان مازندران، تعیین مدل تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی‌گری سلامت سازمانی با اهمیت و ضروری است. لذا هدف اصلی تحقیق حاضر ارائه مدل تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی‌گری سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران می‌باشد.

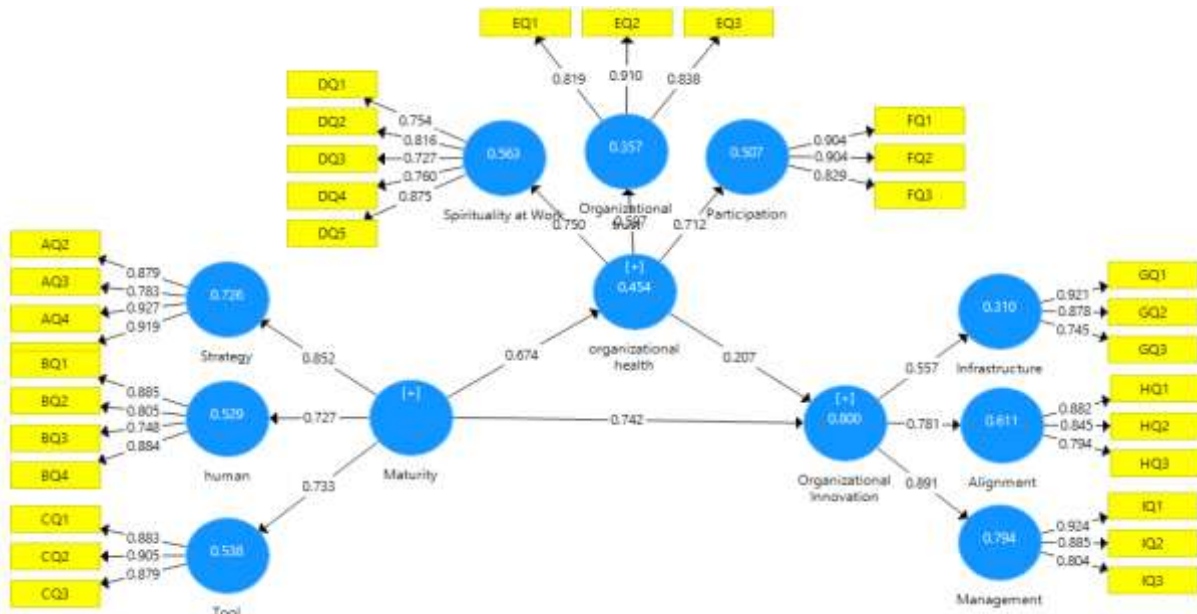
روش کار

هدف از این پژوهش ارائه مدل تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت

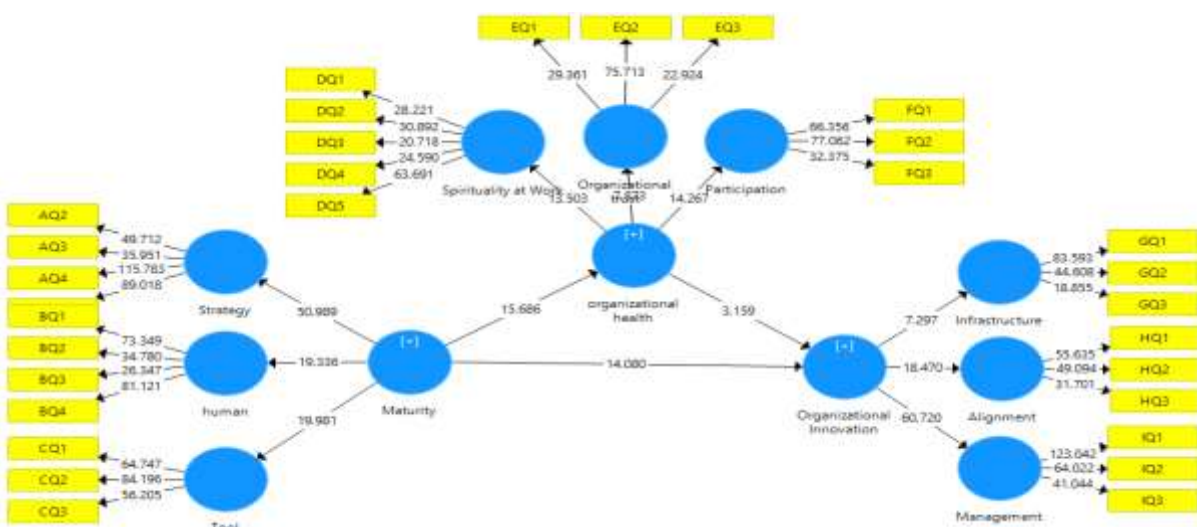
مدل اندازه‌گیری: آزمون همگن بودن
باید بارهای عاملی تمام سؤالات بررسی شود و تک تک
بارهای عاملی بالای ۰,۷ باشد.

۲-مقارن بودن (بدون جهت) روابط سؤالات با
عامل‌های کشف شونده است.
KMO آزمون کافی بودن حجم نمونه است که برابر با
۰,۸۲۰ و بالاتر از ۰,۷ می‌باشد.

آزمون بارتلت جهت مقارن بودن انجام و مشاهده شد
که مقدار sig برابر با ۰,۰۰۰ که کوچکتر از ۰,۰۵
می‌باشد، یعنی روابط کروی یا مقارن هستند.



نمودار ۱: مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



نمودار ۲: مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین معنی‌داری ضرایب

آزمون پایایی مدل:

۱- آلفای کرونباخ: همبستگی درونی سؤالات خارج از مدل

مقدار آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها باید بالاتر از ۰,۷ باشد. لذا همبستگی درونی سؤالات خارج از مدل مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۲- پایایی دل‌بین گلدشتاین (پایایی مرکب یا ترکیبی):

مقدار ضرایب CR نشان می‌دهد که همبستگی درونی سؤالات درون مدل برقرار است.

اگر مدل تازه تولد یافته بود CR بالای ۰,۶ مورد تأیید باشد، اگر مدل در مرحله بلوغ باشد CR باید بالای ۰,۷ باشد. (کلین، ۲۰۱۰)

۳- پایایی اشتراکی: یعنی یک سؤال خودش چقدر تعمیم‌پذیر است. یعنی سؤال بتواند سهم تبیین واریانس خود را در هر مدل حفظ کند. (برین، ۲۰۰۵) شاخص آن به نام شاخص اشتراکی است. این شاخص در pls باید برای هر سؤال حساب شود و برای هر متغیر گزارش شود و از مجموع میانگین می‌گیرد و برای هر متغیر باید بالای ۰,۵ باشد.

با توجه به نتایج حاصل از ۳ آزمون پایایی، مدل از پایایی برخوردار است.

آزمون روایی مدل (روایی سازه)

شروط روایی همگرا: ۱- باید مقادیر بارهای عاملی تمام سؤالات بالای ۰,۷ باشد، ۲- تمامی بارهای عاملی باید از نظر آماری معنی‌دار باشد، مشاهده می‌شود که تمامی ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار هستند و در بازه (۱,۹۶ و -۱,۹۶) قرار ندارند.

۳- AVE میانگین واریانس استخراجی برای هر متغیر مقادیر AVE برای هر متغیر بر اساس جدول بالاتر از ۰,۵ می‌باشد.

۴- شرط چهارم: $CR > AVE$ ، با مقایسه مقادیر

به دست آمده مشخص می‌شود که کلیه مقادیر CR از AVE بزرگ‌تر است، لذا شرط چهارم روایی همگرا برقرار است.

- بررسی نقش میانجی متغیر سلامت سازمانی در این بخش نقش میانجی متغیر نوآوری سنجیده می‌شود. برای آزمون تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. بر اساس نتیجه به دست آمده از آزمون سوبل مقدار z-value (۳,۰۸) بالاتر از ۱,۹۶ می‌باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر سلامت سازمانی است.

بررسی کیفیت مدل

- نتایج آزمون R^2 نشان داد R^2 متغیر سلامت سازمانی (۰/۴۵۴) بین متوسط تا قوی و R^2 متغیر نوآوری (۰/۸۰۰) در حد قوی است.

- نتایج آزمون F^2 (اندازه اثر) نشان داد که تبیین متغیر نوآوری سازمانی، سهم متغیر بلوغ دانش برابر (۰,۵۰۳) که مقدار آن در سطح قوی است و سهم متغیر سلامت سازمانی برابر (۰,۱۱۷) که مقدار آن بین ضعیف و متوسط می‌باشد. بنابراین متغیر بلوغ دانش بیشترین سهم در تبیین متغیر نوآوری سازمانی را داراست.

- در تبیین متغیر سلامت سازمانی، سهم متغیر بلوغ دانش برابر (۰,۵۰۳) که مقدار آن در سطح قوی است.

- روایی متقاطع: cv red

روایی متقاطع آزمون کیفیت مدل است و با نام شاخص افزونگی هم شناخته می‌شود، این شاخص فقط برای متغیرهای درون‌زا گزارش می‌شود، چون بدان معنی است که آیا پیش‌بینی رفتار متغیرهای درون‌زا توسط متغیرهای برون‌زا کیفیت مناسبی دارد یا خیر.

جدول ۱. مقادیر cv red

متغیرها	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
نوآوری	۲,۸۸۰,۰۰۰	۱,۹۸۷,۳۸۵	۰,۳۱۱
سلامت سازمانی	۳,۵۲۰,۰۰۰	۳,۰۳۲,۹۵۷	۰,۱۳۸

است که مقدار آن بین ضعیف و متوسط می باشد. بنابراین متغیر بلوغ دانش بیشترین سهم در تبیین متغیر نوآوری سازمانی را داراست. در تبیین متغیر سلامت سازمانی، سهم متغیر بلوغ دانش برابر با (۰,۵۰۳) است که مقدار آن در سطح قوی است و میزان (SRMR) ارزش کمتر از ۰,۱ و در حالت محافظه کارانه ۰,۰۸ مناسب می باشد و میزان (RMSR) برابر با (۰,۰۷۴۴) می باشد. لذا مدل ما دارای شرایط مطلوب می باشد. نتایج این تحقیق با نتایج قاسمی و المحمدی (۱۳۹۷) که مدل بلوغ دانش در کلاس جهانی بر اساس مدل تعالی: یک رویکرد آمیخته ارائه کرد و تحقیق میرزایی و همکاران (۱۳۹۷) که در تحقیق خود رابطه بین اشتیاق شغلی و مدیریت دانش با نوآوری سازمانی مورد تأیید قرار داد و تحقیق حسینی امین و همکاران (۱۳۹۶) که در تحقیق خود مدل بلوغ دانش را بر مبنای رویکرد جامعی برای تعیین وضعیت فعلی سازمان ها در زمینه مدیریت دانش ارائه نمودند و پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۶) که در تحقیق خود رابطه بین بلوغ دانش و نوآوری استراتژیک را تأیید و نقش تعدیلگری تفکر استراتژیک نیز در رابطه بین بلوغ دانش و نوآوری استراتژیک تأیید کرد و تحقیق مانیان و همکاران (۱۳۹۳) که در تحقیق خود مدل بلوغ دانش هم راستا با استراتژی های کسب و کار با استفاده از روش فراترکیب را ارائه داد و تحقیق اسمیت (۲۰۱۸) که به بررسی ارتقای نوآوری در بخش عمومی بر اساس مدل بلوغ اکوسیستم نوآوری سازمانی پرداخت و به این نتیجه رسید که رهبران باید به منظور ارتقای نوآوری سازمانی، عناصر مختلف اکوسیستم را درک و پرورش دهند و تحقیق میس سینی و همکاران (۲۰۱۸) که در

با توجه به ضرایب cv red نتیجه گرفته می شود که کیفیت مدل ساختاری در پیش بینی رفتار نوآوری سازمانی در حد متوسط تا قوی می باشد.

-آزمون ریشه استاندارد شده میانگین مربع باقی مانده (SRMR)

بر اساس نظر هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) ریشه استاندارد شده میانگین مربع باقی مانده به عنوان یک معیار مناسب برای PLS-SEM معرفی گردید. ارزش کمتر از ۰,۱ و در حالت محافظه کارانه ۰,۰۸ مناسب می باشد. (هیو و بنتلر، ۱۹۹۹)

جدول ۲. مقدار SRMR

مدل استاندارد	SRMR
	۰,۰۷۴۴

همان طور که مشاهده می شود، میزان (RMSR) برابر با (۰,۰۷۴۴) می باشد، لذا مدل ما دارای شرایط مطلوب می باشد.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که ملاحظه شد، مدل تأثیرگذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران ارائه شد. همان طور که مشاهده شد نتایج آزمون R² نشان داد که متغیر سلامت سازمانی بین متوسط تا قوی و R² متغیر نوآوری در حد قوی است و نتایج آزمون F² با توجه به ضرایب cv red نتیجه گرفته می شود که کیفیت مدل ساختاری در پیش بینی رفتار نوآوری سازمانی در حد متوسط تا قوی می باشد.

در تبیین متغیر نوآوری سازمانی، سهم متغیر بلوغ دانش برابر با (۰,۵۰۳) که مقدار آن در سطح قوی است و سهم متغیر سلامت سازمانی برابر با (۰,۱۱۷)

حصول نتیجه مطمئناً موجبات نوآوری سازمانی را فراهم می‌آورد.

References

Ahmadi A, Bazrafshan, A 2014, The Relationship between Management Styles with Organizational Health and Employee Stress, *A New Approach to Educational Management*, Vol. 5, No. 2, Pp 73 -89.[in Persian].

AkbariM, SHakiba H, Ziaei MS, et all 2013, The Relationship between Organizational Health and Organizational Entrepreneurship (Case Study: University of Tehran), *Public Management Quarterly*, No. 13. [in Persian].

Ardito, L 2018, Markets for university inventions: the role of patents' underlying knowledge in university-to-industry technology commercialization, *International Journal of Technology Management*, vol.78, no.1/2, p.9.

Arnold KA, Dupré, KE 2012, "Perceived organizational support, employee health and emotions", *International Journal of Workplace Health Management*, vol.5, no.2, pp. 139-152.

Grundstein, M 2008, Assessing Enterprise's Knowledge Management Maturity Level, M.D. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, WSKS, CCIS, vol.19, pp. 380-387.

Haji Heidari N, Amoui Ojaki, A 2013, Developing a Customer Knowledge Management Maturity Model: A Study in Iranian Banks, *Iranian Management*

تحقیق خود بیان کردند رابطه بین بلوغ دانش و ارزش نوآوری همخوانی دارد. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق پیشنهاد می‌شود در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران به مواردی همچون فراهم کردن شرایط لازم برای آموزش و یادگیری مستمر کارکنان و توسعه برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، و تشویق افراد به انتقال تجربیات و مهارت‌هایشان به سایر کارکنان به‌ویژه از طریق برگزاری نشست‌های منظم و برپایی جلسات هم‌اندیشی و بارش فکری، تسهیل اقدامات تیم‌سازی و تشکیل گروه‌های فرا وظیفه‌ای در سازمان، شناسایی و حمایت از افراد باتجربه و دارای دانش به‌منظور معرفی و الگوبرداری سایر کارکنان از دانش و تجربیات آنها، ایجاد فضایی مساعد برای بحث و گفتگوی آزاد بین کارکنان در خصوص مسایل مختلف سازمان و ارزش قائل شدن برای مطالعه و تحقیق و تشویق کارهای پژوهشی کارکنان، از سوی مدیران سازمان مورد توجه جدی قرار گیرند و همچنین در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران نتایج تحقیقات به دست آمده باید به‌طور مستمر در اختیار کارکنان و مدیران قرار گیرد. یعنی هم از طریق افراد گروه به یکدیگر و هم از طریق یک گروه به گروه‌های دیگر منتقل شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان از طریق شیوه‌های مختلف از جمله مشارکت فعال در مراحل مختلف فرآیند اجرای مدیریت دانش، تأثیر دادن میزان عملکرد دانشی افراد در سیستم‌های ارزیابی عملکرد، ارتقاء، پاداش‌دهی، تشویق و تنبیه و حسابرسی عملکرد دانشی واحدهای سازمان در پایان هر دوره مالی و سایر راهکارهایی که متناسب با موقعیت و شرایط خاص سازمان باشد، تعهد و حمایت عملی خود را از مدیریت دانش نشان دهند. تحقق بلوغ دانش در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران در ابتدای امر شاید هزینه‌بر باشد ولی بعد از

- Moghadasnia, M 2018, Investigating the Impact of Knowledge Management on Organizational Knowledge and Organizational Learning from the Perspectives of Managers of South Khorasan Province Organizations, *International Conference on Knowledge Management, Accounting and Economics*, Mashhad, Kamarosh Knowledge Cooperative Institute. [in Persian].
- Mohammadi E, Mohammadyan F, Safaei, A 2017, Investigating the Impact of Knowledge Management Maturity on Strategic Innovation Regarding the Modified Role of Strategic Thinking Studied: Ilam Export Bank Branches, *11th International Conference on Strategic Management*, Tehran, Iranian Strategic Management Association. [in Persian].
- Pakpour, K 2016, Application of Net Systems Excellence Governance Algorithm and Karpak Organizational Growth and Maturity Assessment Model in Strategic Management of Technology Innovation and Evaluation of Manufacturing Companies, *International Conference on Industrial Engineering and Management*, Tehran, Permanent Secretariat Conference. [in Persian].
- Pashazadeh Y, Feizi J, Mahdavi, T 2012, Investigating the Relationship between Knowledge Management and Innovation and Quality of Service in Housing Bank of Urmia City, *First International Conference on Management, Innovation and Science Quarterly*, vol.8, No. 32, pp. 80 - 47. [in Persian].
- Jabbarzadeh Y, Sepehri, F 2016, Developing a Causal Model of Human Factors and Organizational Culture Affecting Maturity of Organizational Knowledge Management Based on a Hybrid Approach, *Information Technology Management, Faculty of Management, University of Tehran*, Vol. 8, No.1. [in Persian].
- Kruger C, Johnson, R 2010, Information management as an enabler of knowledge management maturity: A South African perspective, *International Journal of Information Management*, vol.30, no.1, pp.57-67.
- Lopez-Nicolas C, Merono-Cerdan, A 2011, Strategic knowledge management, innovation and performance, *International Journal of Information Management*, vol.31, no. 6, pp. 502-509.
- Messeni Petruzzelli A, Ardito L, Savino, T 2018, Maturity of knowledge inputs and innovation value: The moderating effect of firm age and size, *Journal of Business Research*, vol.86, pp.190-201.
- Mirza Hosseini M, Tadayin M, Haqqani, A 2016, Investigating the Impact of Knowledge Management Maturity on Services Innovation Strategy in Kerman Sport and Youth Offices, *First National Conference on Sport Science Development in Health, Prevention and Championship*, [in Persian].

Biochemistry and Bioinformatics, Vol. 3, No. 6, pp.614 – 618.

Walker, D 2016, Reflecting on 10 years of focus on innovation, organisational learning and knowledge management literature in a construction project management context, *Construction Innovation*.

Zhang L, Shahbazpour M, Seidel, R 2016, Development of Maturity Grids to Assess Organizational Innovation Capability in Knowledge Perspective.

Production, Qom, Payame Noor University of Khuzestan. [in Persian].

Rezaei Noor J, Lak B, Jafari, MJ 2017, Presentation of Knowledge Management Maturity Assessment Model Based on the Essential Factors of Knowledge Management Success, *Journal of Resource Management in Law Enforcement*, vol.5, no.1. [in Persian].

Smith, SK 2018, Fostering innovation in the public sector: An organizational innovation ecosystem maturity model.

Tissayakorn K, Akagi F, Song, Y 2013, A Model of Organization Knowledge Management Maturity, *International Journal of Bioscience*,

Presenting the Model of Knowledge Maturity Impact on Organizational Innovation with Mediating Role of Organizational Health in Mazandaran Province Educational Centers

Orkideh Abbaspour: Ph.D. student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Babol, Iran

Vahid Fallah*: Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari, Iran

Abdullah Ali Esmaili: Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to present the impact of knowledge maturity model on organizational innovation with the mediating role of organizational health in educational centers of Mazandaran province. This research was generally applied in terms of purpose, in terms of controlling variables and data collection, it was considered descriptive in terms of context, respectively. The statistical population of this research was the staffs working in west educational-medical centers of Mazandaran province with 320 persons selected as the sample of study. Afterward, the data were analyzed using smartpls and spss software. According to the findings, all factor loadings were statistically significant and the mediator role was confirmed. In the presented model, the results of the model quality test showed R² was the organizational health variable between medium to strong; R² innovation variable was strong; F² test results with CV red coefficients concluded that the quality of structural model was moderate to strong in predicting organizational innovation behavior. In other words, explaining the organizational innovation variable, the share of knowledge maturity variable was equal 0.503 that was a strong level; in addition, the share of organizational health variable was equal 0.117 in fact it was between weak and medium value. In explaining the organizational health variable, the contribution of knowledge maturity variable considered equal to 0.503 whose value was at strong level and SRMR value was less than 0.1; ist conservative was 0.08; RMSR was equal (0.0744). Therefore, our model provided favorable condition.

Key words: Knowledge maturity, Organizational innovation, Organizational health.

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Email: Vahidfallah20@yahoo.com